

**ALLEGATO 1 - INDIRIZZO RELATIVO ALLE SPESE DI FUNZIONAMENTO, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA POLITICA DEL PERSONALE ANNI 2019 ÷ 2020.
DINAMICHE ASSUNZIONALI E CONTRATTUALI - ART. 19, C. 5 D.LGS. 175/2016 -**

1. PREMESSA

CAFC S.p.A. è affidatario *in house* del Servizio Idrico Integrato ex D.Lgs. 152/2006. Con riferimento all'art. 19, c. 5 del D.Lgs. 175/2016 sussiste l'obbligo in capo alle amministrazioni pubbliche socie di fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese quelle per il personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale, obiettivi che devono essere perseguiti concretamente e recepiti tramite provvedimenti propri, dalle società a controllo pubblico.

Sul complesso delle spese di funzionamento delle società è vigente il Piano Industriale 2016÷2019, approvato dai Consigli Comunali di tutti i Soci. Sulla base delle direttive del Piano Industriale, sono stati redatti i budget annuali della Società, sottoposti allo scrutinio della Commissione del Controllo Analogico, prevista dalla Convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000, sottoscritta da tutti i Soci.

Di seguito si evidenzia la politica del personale che CAFC S.p.A. intende perseguire nel biennio 2019÷ 2020.

2. NORME DI RIFERIMENTO

Le norme vigenti, utili ai fini dell'elaborazione dell'atto di indirizzo che i singoli Enti soci di CAFC S.p.A. debbono assumere, sono le seguenti:

- art.19, co. 5, D.Lgs. 175/2016: *Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera*

In adempimento alle prescrizioni dell'art. 25 del D.Lgs. 175/2016 ovvero alla dichiarazione degli esuberi, la Società CAFC S.p.A. ha inoltrato, in data 20.03.2017 prot. ris. n. 93/2017 e in data 29.09.2017 prot. ris. n. 330/17, comunicazione di assenza di esuberi.

3. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO APPLICATO

CAFC S.p.A. applica integralmente il contratto Gas Acqua di Utilitalia a tutti i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro seguendo le dinamiche retributive previste a livello nazionale.

Per il personale Dirigente, CAFC S.p.A. applica il contratto per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi Confindustria – Federmanager.

4. CONTRATTO DI 2° LIVELLO INTEGRATIVO AZIENDALE

In data 17.07.2018 è stato siglato l'accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 9 del CCNL Gas Acqua, valido per il biennio 2018 ÷ 2019, redatto secondo lo schema già adottato in passato. Il contratto prevede, per l'intera sua durata, il riconoscimento di un premio di produttività massimo pari ad una percentuale (indicativamente intorno al 3,7%) della retribuzione lorda mensile prevista dal CCNL. L'importo massimo individuale viene definito sulla base della media per livello e il valore erogato varia in funzione del raggiungimento degli obiettivi prefissati (aziendali, di servizio ed individuali).

Per il personale quadro l'importo massimo del premio è stato definito, per l'anno 2019, dal Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Direttore Generale.

Stessa modalità è utilizzata, su proposta del Presidente, per la quantificazione dei premi da riconoscere ai dirigenti aziendali.

La gestione del contratto di secondo livello è sempre improntata sul principio del non aumento complessivo dei costi del personale, pur tenendo conto delle finalità premiali dell'istituto.

5. RAPPORTO COSTO DEL PERSONALE/COSTI OPERATIVI

CAFC S.p.A. si impegna a mantenere il rapporto tra costo del personale e costi operativi aziendali al di sotto del valore soglia del 25%.

6. COSTI DEL PERSONALE – DINAMICA

Nella tabella sottostante è evidenziata la dinamica dei costi del personale (in valori assoluti al lordo degli aumenti contrattuali) nel periodo 2013 ÷ 2018.

Per gli anni 2013 ÷ 2017 i valori sono quelli di bilancio, mentre per l'anno 2018 i valori sono desunti dal progetto di Bilancio 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 05.04.2019.

Per quanto riguarda l'anno 2014 il costo del personale è aumentato a seguito dell'acquisizione del Ramo Servizio Idrico Città di Udine, con conseguente acquisizione del personale afferente l'attività (n. 41 dipendenti).

Per quanto concerne l'anno 2017 l'aumento del costo del personale è dovuto all'incorporazione della società Carniacque S.p.A. che ha comportato l'incremento dell'organico aziendale per n. 47 addetti.

Il rapporto tra il costo del personale e i costi operativi, ad eccezione dell'anno 2014, risulta costantemente inferiore al 25%.

Anno	Costo del personale €	Costi operativi €	Rapporto cp/co	n. dipendenti medi f.t.e.
2013	8.560.547,00	39.537.972,00	21,65%	174,70
2014	10.764.183,00	42.495.642,00	25,33%	214,42
2015	10.992.695,00	45.191.115,00	24,32%	209,73
2016	11.097.460,00	46.195.083,00	24,02%	208,76
2017	13.101.847,00	54.297.469,00	24,13%	258,61
2018	12.962.839,00	58.609.328,00	22,11%	256,10

L'incremento dei costi del personale dell'anno 2017 è dovuto all'acquisizione del personale proveniente da Carniacque S.p.A., mentre l'incremento dei costi operativi è dovuto all'aumento del perimetro aziendale nonché ai maggiori costi che sono stati capitalizzati a fronte degli investimenti previsti dal Piano degli Investimenti (PdI) approvato nel 2016 dall'Ente di Governo dell'Ambito.

Per l'anno 2018 si rileva una riduzione del costo del personale dovuto essenzialmente alle uscite per pensionamento registrate a fine 2017 e nel 2018 (complessivamente n. 36 dipendenti). A fronte di tali cessazioni sono state effettuate n. 27 assunzioni.

Per poter comprendere meglio le dinamiche del costo del personale di CAFC S.p.A. si evidenziano le movimentazioni della forza lavoro nell'ultimo triennio e nel prossimo triennio, tenendo presente che, dal 1° gennaio 2017, con l'incorporazione della società Carniacque S.p.A. la forza lavoro di CAFC S.p.A. ha subito un incremento di n. 47 unità.

Anno 2015				Anno 2016			Anno 2017		
Qualifica	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12**
Dirigenti			3			3			3
Quadri			9			9	+2	-2	9
Impiegati		-1	112	+2		115*	+29	-6	138
Operai		-5	86	+6	-3	88*	+29	-3	114
Totale		-6	210	+8	-3	215	+60	-11	264

*passaggio di un dipendente da operaio a impiegato

** nel totale degli ingressi vengono considerati i 47 dipendenti acquisiti da Carniacque Spa, suddivisi in n. 2 quadri, n. 21 impiegati e n. 24 operai.

Anno 2018				Anno 2019			Anno 2020		
Qualifica	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12	in	out	Totale al 31.12
Dirigenti			3			3			3
Quadri			9			9		-2	7
Impiegati	+4	-11	131	+11	-7	135	6	-8	133
Operai	+8	-10	112	+8	-8	112	4	-2	114
Totale	+12	-21	255	+19	-15	259	10	-12	257

L'obiettivo del Piano Industriale 2017 ÷ 2019, approvato da tutti i soci, individua un organico a regime per CAFC S.p.A. di 250 dipendenti, obiettivo non raggiungibile entro il 2019, ma posticipato al Piano Industriale 2020÷ 2023.

7. TURN OVER – PREVISIONI 2019

Nel corso del 2019 sono previsti i seguenti ingressi:

- n. 3 addetti nell'area amministrativa
- n. 2 addetti nell'area legale
- n. 3 addetti nell'area progettazione
- n. 1 addetto nella D.O. Acquedotto
- n. 8 addetti nelle aree operative
- n. 1 addetto al Servizio Chimico
- n. 1 addetto al Servizio ICT

Le assunzioni previste rientrano nel turn over di personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze.

Totali uscite 2019	n. 15	costo complessivo annuo	€ 717.331,83
Totali ingressi 2019	n. 19	costo complessivo annuo	€ 685.899,50

Le uscite del personale per raggiunti limiti d'età e gli ingressi di nuovo personale sono scaglionate nel corso del 2019.

8. TURN OVER – PREVISIONI 2020

Nel corso del 2020 sono previste ulteriori assunzioni. Le cessazioni previste per l'anno 2020 sono n. 12.

Totali uscite 2020	n. 12	costo complessivo annuo	€ 1.120.824,43
Totali ingressi 2020	n. 10	costo complessivo annuo	€ 376.724,02

9. CONCLUSIONI

La politica del personale di CAFC S.p.A., tenuto conto della propria specificità (azienda modello *in house* di autoproduzione del servizio) può essere così riepilogata:

1. Turn over non totale del personale in uscita;
2. Completa copertura dell'organico del personale operativo al fine di garantire la produzione del servizio (*core business*);
3. Acquisizione dall'esterno (fornitori terzi) di attività a basso valore aggiunto (*facilities*);
4. Completa copertura dell'organico del personale tecnico e amministrativo ad alta qualificazione al fine di garantire l'operatività aziendale;
5. Assunzioni di personale a tempo indeterminato nel 2019 e 2020 per profili infungibili inerenti a specifiche competenze; le assunzioni saranno effettuate nel pieno rispetto del Regolamento per il reclutamento del personale in vigore;
6. Eventuali ulteriori ingressi di personale potranno avvenire solo con contratti a tempo determinato nel caso si dovesse ravvisare la necessità di coprire funzioni con profilo infungibile inerente a specifiche competenze per assenza del personale impiegato;
7. Procedere alla ri-professionalizzazione continua dei lavoratori
8. Non sostituzione, al raggiungimento dei limiti di età, delle figure professionali non più attuali;
9. Diminuzione del personale amministrativo a bassa qualificazione;
10. Investimenti in tecnologie (es. SCADA, EAM, ecc.) e in "Information Communication Technology" per migliorare l'efficienza ed efficacia dei processi aziendali e contribuire al raggiungimento delle politiche del personale declinate.

Con la politica del personale delineata, accompagnata da un'oculata gestione del contratto integrativo aziendale, **CAFC S.p.A. ritiene di mantenere l'obiettivo del non aumento dei costi del personale** anno per anno al netto delle dinamiche salariali indotte dal CCNL.

Resta inteso che la politica del personale, dal punto di vista numerico, potrà subire variazioni dovute all'alto numero di opzioni per le uscite dall'azienda (pensioni anticipate, di anzianità o per raggiungimento della quota "100"). In tal caso saranno comunque garantiti tutti i principi sopra riportati.

Udine, 15.04.2019